

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONÔMICO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Isis Mendonça Beckhauser

**PARA QUE SERVE UM NOME?
AS EXPERIÊNCIAS DE INDIVÍDUOS TRANS NO ACESSO AO MERCADO DE
TRABALHO EM FLORIANÓPOLIS**

Florianópolis

2016

Isis Mendonça Beckhauser

**PARA QUE SERVE UM NOME? As experiências de indivíduos trans no acesso ao
mercado de trabalho em Florianópolis**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD 7305 como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Área de concentração: Recursos Humanos

Orientadora: Prof. Dr^a. Rebeca Ribeiro de Barcellos

Florianópolis

2016

Isis Mendonça Beckhauser

**PARA QUE SERVE UM NOME? AS EXPERIÊNCIAS DE INDIVÍDUOS TRANS NO
ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO EM FLORIANÓPOLIS**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria de Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 21 de junho de 2016.

Prof^ª. Dr^ª. rer. pol. Evelize Welzel
Coordenadora de Trabalho de Curso

Professores Avaliadores:

Prof^ª. Dr^ª. rer. pol. Rebeca Ribeiro de Barcellos
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Dr^ª. rer. pol. Evelize Welzel
Avaliadora
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª. Dr^ª. rer. pol. Irineu Manoel de Souza
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina

RESUMO

O presente artigo aborda sob o olhar de travestis, trans homens e trans mulheres, suas respectivas experiências no mercado de trabalho formal, no que tange os processos de seleção e recrutamento na cidade de Florianópolis (SC). Buscou-se, com esta pesquisa acadêmica, analisar os entraves enfrentados pelos transexuais nas etapas que antecedem e sucedem a admissão; refletir sobre a prática (existente/inexistente) da gestão da diversidade nas empresas citadas, além de colaborar efetivamente na mudança de perspectiva política e social de pessoas transexuais. O trabalho utiliza pesquisa bibliográfica como base metodológica, bem como o método história oral, que possibilitou a entrevista de indivíduos transexuais e relato de suas vidas e tentativas de inserção no mercado de trabalho formal florianopolitano. Verificou-se que a passabilidade dos homens trans, possibilita-os de maior sucesso no processo de seleção, porém não deve ser encarado como privilégio, já que não os torna isentos de violências e discriminação, principalmente no caso da impossibilidade de retificação do registro civil do prenome.

Palavras-chave: travesti; transexual; gestão da diversidade; mercado de trabalho; Florianópolis.

ABSTRACT

This article discusses under the look of transvestites, transsexual men and transsexual women, their respective experiences in the formal labor market, regarding the selection and recruitment processes in the city of Florianópolis (SC). Intend, with this academic research, analyze barriers faced by transsexuals in the stages preceding and following the admission; reflect on the practice of managing diversity (existing/ non-existent) in these companies, and collaborate effectively in changing political and social perspective of transgender people. This paper uses literature as a methodological basis as well as the oral history method, which enabled the transgender individuals' interview, the reporting of their lives and insert attempts in florianopolitano formal labor market. It was found that the passing transgender of trans men allows them the most successful in the selection process, but should not be seen as a privilege , as it does not make them free from violence and discrimination, especially in case of forename's rectification impossibility in the civil registry.

Key words: transvestites; transsexual; diversity management; work market; Florianópolis.

Sumário

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1 GESTÃO DA DIVERSIDADE	9
2.1.1 Recrutamento & Seleção	11
2.2 GÊNERO E SEXUALIDADE: SER TRANS NO BRASIL	13
2.3 PIRÂMIDE SEXUAL E BINARISMO DE GÊNERO	16
3 METODOLOGIA.....	18
4 OS SUJEITOS DA PESQUISA	21
5 EXPERIÊNCIAS DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO EM FLORIANÓPOLIS	22
5. 1 EXPERIÊNCIAS RELACIONADAS A PROCESSOS DE RECRUTAMENTO	22
5.2 EXPERIÊNCIAS RELACIONADAS A PROCESSOS DE SELEÇÃO	23
5.3 O IMPASSE NOME SOCIAL X NOME DE REGISTRO E PASSABILIDADE TRANSMASCULINA.....	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

1 INTRODUÇÃO

A maior divulgação na mídia, o recente interesse em abordar o tema pela indústria cinematográfica em filmes como *Tomboy* e *A garota dinamarquesa*¹, campanhas publicitárias visibilizando transexuais como exemplo da marca L'Oréal Paris, que saudou o dia internacional da mulher e escolheu a modelo transexual Valentina Sampaio para atuar na publicidade; além de direitos recém conquistados como o decreto assinado em 28 de abril deste ano pela presidenta Dilma que permite a utilização do nome social em todos os órgãos públicos, autarquias e empresas estatais federais (Portal Brasil, 2016), trouxeram maior atenção e interesse para questões de gênero e transexualidade em diversas áreas de pesquisa.

Nos últimos anos foi progressivo o número de pesquisas realizadas sobre gestão da diversidade, porém em sua maioria encontra-se a mulher e o homem homossexuais como protagonistas (SIQUEIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006; SIQUEIRA, FERREIRA, 2007; IRIGARAY, SARAIVA, 2009; CARRIERI, 2010; SOUZA, PEREIRA, 2013; TILCSIK, ANTEBY, KNIGHT, 2015), excluindo a pluralidade que é a sigla LGBT ou LGBTTT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros).

A literatura apresenta gestão da diversidade com diferentes enfoques: estudos com mulheres e homens homossexuais dos autores citados anteriormente; pessoas com deficiência (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2006); gênero e raça (GONÇALVES, ESPEJO, ALTOÉ, VOESE, 2016); imigrantes (VALA, 2003); como estratégia competitiva (OLIVEIRA, RODRIGUEZ, 2004). Nkomo e Cox Jr. discorrem sobre o motivo de haver diversas perspectivas com o tema: “A vastidão do que pode estar sendo admitido sob a rubrica de diversidade reflete um de seus principais dilemas teóricos: a falta de especificidade de conceito” (1999, p.333). O próprio termo *diversidade* aponta múltiplas definições, das mais amplas às restritas. A abordagem restrita limita-se à raça, etnia e gênero e concentra-se em negros e mulheres, enquanto a ampla atribui ao vocábulo todas as diferenças individuais. (NKOMO, COX JR, 1999).

O site *transemprego*, por exemplo, é uma iniciativa que carrega esperança para os transgêneros na busca de emprego formal. Os criadores são: Paulo Bevilacqua, Daniela Andrade e Márcia Rocha (todas pessoas trans e graduadas), que mesmo com qualificação

¹O filme, indicado a quatro categorias do Oscar deste ano, é baseado em livro de ficção homônimo, que por sua vez se inspirou na vida da artista plástica Lili Elbe, considerada a primeira pessoa a se submeter a uma cirurgia de mudança de gênero. A obra cinematográfica carrega críticas da comunidade trans e como principal problemática a escolha de um ator cisgênero no papel de Lili desvalorizando/desestimando atrizes transgêneros e ocasionando a ausência de representatividade.

estavam sofrendo discriminação profissional. Preocupados com a própria empregabilidade e a de milhares de brasileiros na mesma situação, criaram o site em 2013 com o objetivo de disponibilizar o acesso a vagas de organizações dispostas a contratar transexuais e travestis. Após verificar no mês de abril todas as vagas ofertadas no portal, nota-se que essas concentram-se no estado de São Paulo, pioneiro em ações referente a inclusão da comunidade LGBT- sempre negligenciada por políticas públicas – à sociedade. Observou-se também que não havia qualquer vaga disponível à cidade de Florianópolis.

Pelo limitado número de estudos de gestão da diversidade em considerar LGBT um grupo heterogêneo, o que pode levar, em alguns casos, a uma falsa generalização; é que se faz necessário esta pesquisa em Florianópolis como forma de dar voz a essas pessoas invisibilizadas. Portanto, a presente pesquisa não tem por objetivo realçar a gestão da diversidade como vantagem competitiva, nem retratá-la a partir da perspectiva do gestor, mas sim relatar, através de experiências vividas, o mercado de trabalho a partir da perspectiva de quem se pretende analisar: travestis e transexuais.

Desse modo apresenta como objetivo estudar as experiências de travestis e transexuais nos processos de recrutamento e seleção no mercado de trabalho de Florianópolis (SC). Com base em relatos pessoais através do método história de vida, procura-se: a) analisar como travestis e transexuais estão inseridas/os no mercado de trabalho na capital; b) descrever e analisar suas experiências nos processos de recrutamento e seleção; e c) analisar possíveis diferenças nos relatos entre homens e mulheres transexuais e travestis.

Para o contexto deste trabalho, considera-se importante destacar, de antemão, algumas definições. Primeiramente, em termos de gênero, em conformidade com Jesus (2012), todos os seres humanos podem ser enquadrados como transgênero ou cisgênero. No primeiro caso diz respeito à pessoa que não se identifica com o gênero atribuído ao nascimento, já a categoria cisgênero, corresponde à pessoa que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascimento. Utilizam-se na literatura, ainda, as expressões trans e cis referindo a transgêneros e cisgêneros respectivamente.

No Brasil não há consenso sobre o termo transgênero, há quem englobe travestis, transexuais, pessoas não-binárias ou admita-se como uma categoria à parte destas. Reconhece-se neste trabalho, com base em Jesus (2012), o uso do termo trans/transgênero como inclusão das expressões transexuais e travestis.

Conforme o Instituto Brasileiro de Transmasculinidade (IBRAT), os termos para se referir às pessoas transexuais de gênero masculino são: homem transexual, homem trans, transhomem FTM (*female to male*, do feminino ao masculino), a mesma forma para as

mulheres: mulher transexual, mulher trans, transmulher, transexual MTF (*male to female*, masculino ao feminino) ou travesti (discutida no decorrer do trabalho). Nesta pesquisa optou-se pelo uso de diversas expressões, em especial: transexual, homem trans, mulher trans e travesti, expressões mais utilizadas pelas pessoas entrevistadas. Inclui-se também: população T e transgêneros como menção a todas essas categorias concomitantemente.

O trabalho é apresentado na seguinte estrutura: introdução; revisão geral da literatura sobre gestão da diversidade; referencial teórico sobre recrutamento e seleção; gênero e sexualidade; pirâmide sexual e binarismo de gênero; apresentação dos sujeitos entrevistados; relatos das experiências no mercado de trabalho em Florianópolis e considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DA DIVERSIDADE

As organizações, ao longo dos anos, sempre foram estudadas de forma assépsia, como se as diferenças dos empregados fossem apagadas ao entrarem pela porta da empresa e assim todos trabalhassem de maneira neutra em prol dos objetivos econômicos comuns (IRIGARAY, 2011). Para alguns gestores, o simples fato de inserir num mesmo espaço de trabalho minorias (LGBT, mulheres, negros/as, etc.) e não-minorias é suficiente para pressupor que se está fazendo gestão da diversidade; motivados, provavelmente, em virtude da literatura, apontada na introdução deste artigo, não apresentar consenso sobre o próprio termo diversidade (NKOMO; COX JR, 1999).

Sabe-se que ambientes profissionais mais heterogêneos desencadeiam maior criatividade e é utilizada como estratégia competitiva (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004), porém resultam também em conflitos e problemas organizacionais como exclusão, ausência de comunicação e baixo rendimento dos funcionários pertencentes a grupos minoritários caso a empresa não tenha práticas reais de inclusão a diversidade (IRIGARAY, 2011).

Para Oliveira e Rodriguez (2004) a gestão da diversidade é apresentada como vantagem, que ao serem adotadas por empresas conquistam melhores resultados. Destacam levantamentos estatísticos que comprovam esse proveito em diversas pesquisas no mundo sobre o tema. Ademais, sinalizam a importância em não ser uma iniciativa isolada, e sim ser reflexo de cada aspecto do negócio e relação com os empregados, fornecedores, clientes e a comunidade.

Em estudo, Saraiva e Irigaray (2009) analisaram a empresa NORTEC, multinacional com política inclusiva à diversidade e concluíram que a utilização de políticas de inserção à minorias e diversidade na empresa visa exclusivamente adesão de empregados (que constituem minorias), projeção de imagem socialmente responsável e admiração do mercado e consumidores. Observou-se que há propensão em aceitar diferenças étnicas, sociais e de gênero, mas resistência quanto a diferentes orientações sexuais. Os empregados que não integram minoria possuem falas machistas e lgbtfóbicas e justificam no humor suas atitudes preconceituosas no velho e falasioso discurso *é só uma piada/brincadeira*. Afirmam que não há ou não conhecem funcionários LGBTs (principalmente gays afeminados), e que se caso houver estão muito bem escondidos (não assumidos). Na visão das minorias, a política de diversidade da empresa fica apenas no discurso. A ausência de controle externo pela matriz, no caso estudado, contribui para isso e servem mais como princípios do que práticas.

Na pesquisa de Siqueira e Zauli-Fellows (2006) é utilizado erroneamente o termo homossexualismo (o sufixo ismo caracteriza como doença nesse caso) ao invés de homossexualidade, mas deve ser levado em consideração o ano da publicação, em que pessoas com orientação sexual diferente da heterossexual eram ainda mais excluídas no Brasil, portanto esse aspecto não era foco de preocupação no momento. Os autores observam a condição de LGBTs em não serem lembrados pela teoria em administração, assim como pelas empresas e merecem ser debatidos em todos os ambitos da sociedade. O estudo considera analisar apenas homossexuais nas organizações e as inúmeras dificuldades desse grupo no ambiente profissional, por exemplo, em obter próprios direitos trabalhista, como a recusa no plano de saúde ao parceiro. Destacam que para alcançar o objetivo da gestão de diversidade, a empresa deve adotar políticas de recrutamento incorporadas de critérios relacionados à diversidade do mercado de trabalho. Além de que não ser um obstáculo o fato do candidato ser homossexual no processo de seleção. Portanto ressaltam o importante papel da área de Recursos Humanos na implementação de ações de inclusão.

O artigo de Amaral (2013), que trouxe grandes contribuições a este trabalho, tem como objeto de pesquisa travestis e transexuais no mercado de trabalho formal em São Paulo. Além de levantar as causas sociais que contribuem para a exclusão de pessoas trans em diferentes esferas da vida (na escola, família, trabalho formal, etc.), traz para debate os motivos de algumas travestis e transexuais estarem inseridas no mercado de formal, enquanto outras na prostituição. Amaral aborda a quebra do binarismo de gênero como fator de exclusão social, igualmente levantada no decorrer desta pesquisa, por não terem como se esconder ou omitir devido aos elementos de transgeneridade, diferente do restante da

comunidade LGBT. Concluiu elementos presentes em suas entrevistadas que contribuem para inserção no mercado de trabalho: a não-ruptura dos laços familiares e início tardio do processo de transformação de gênero, podendo dessa maneira concluir a formação acadêmica.

Carrieri, Souza e Aguiar (2014) analisam violências a lésbicas, travestis e transexuais mulheres no ambiente de trabalho. Salientam um item imprescritível ao estudar o movimento LGBT: as diferentes formas que o processo de exclusão social opera em cada categoria, pois não é de igual proporção e torna problemática categorias diferentes estarem mesma sigla.

Em concordância com a pesquisa, não se quer propor a pessoas transgêneros um movimento a parte, pois é incabível e tornaria a luta destas pessoas ainda mais difícil, destaca-se este ponto como forma de expor o fato de mesmo pertencentes ao mesmo movimento, há pessoas que sofrem mais preconceitos e outras menos. Uma lésbica negra sofre mais violência que uma lésbica branca, pois além de sofrer lesbofobia resiste ao racismo; uma pessoa lésbica, bissexual ou gay, porém cisgênero sofre menos violência que uma travesti ou transexual. A esta condição há o conceito interseccionalidade, resumidamente, é esse agravante de violência e torna, por consequência, mais complexo a análise sobre desigualdades.

Buscou-se neste tópico levantar a importância em desenvolver estudo da população T no campo da administração e o quão essencial a área de Recursos Humanos se faz para mudar a atual perspectiva dessas pessoas no ambiente profissional. Assim como a correta prática da diversidade para além do discurso empresarial, é igualmente fundamental as instituições educacionais, que formam futuros profissionais a compreender os efeitos da diversidade no comportamento humano no ambiente de trabalho Siqueira e Zauli-Fellows (2006).

2.1.1 Recrutamento & Seleção

Os processos de recrutamento e seleção são atividades plenamente interligadas (ARAÚJO, 2006), sendo tratados por alguns teóricos como um único processo e em muitos livros acadêmicos com a sigla R&S.

É mediante processo de recrutamento que a empresa expõe o grau de profissionalismo com que trata os seus colaboradores. Deve haver organização e planejamento para atrair novos talentos com o perfil desejado a participar do processo de seletivo. Para tal, deve-se fazer a descrição detalhada do cargo, com pré-requisitos e competências necessárias (FRANÇA, 2008, p.30).

Tradicionalmente os administradores utilizam dois modos de recrutamento: interno e externo. No primeiro a busca por possíveis candidatos ocorre dentro da empresa por meio de promoção, transferência ou remanejamento pessoal e utiliza-se o externo quando há interesse

em atrair candidatos que não possuem vínculo direto com a empresa no mercado de trabalho (FRANÇA, 2008); ambas técnicas possuem vantagens e desvantagens.

Em conformidade com Gil (2014) e França (2008), o recrutamento externo possui custo elevado, requer mais treinamento e adaptação com a cultura da organização, além da dúvida se o candidato selecionado irá obter bom rendimento. Como pontos positivos há um maior número de candidatos em potencial para ocupar a vaga, podem, também, trazer um novo olhar para problemas não solucionados e contribuir criativamente à empresa. Já o recrutamento interno possui como principal vantagem a motivação dos funcionários no aperfeiçoamento constante para o crescimento profissional e obter seu reconhecimento pelos gestores. Entre os benefícios: mais econômico; conhecimento prévio dos candidatos; valorização dos empregados. Entretanto, como desvantagem, pesa o fato de prejudicar o relacionamento com uma pessoa ao recusá-la na seleção (Gil, 2014).

De modo geral, o processo de recrutamento possibilita à organização dispor de um número de candidatos superior à quantidade de cargos a serem preenchidos. Daí a possibilidade de selecionar, entre os vários candidatos recrutados, os mais adequados a esses cargos [...]. Para tanto devem ser utilizados procedimentos capazes de comparar os diferentes candidatos, com a finalidade de selecionar os potencialmente mais capazes (Gil, p. 98, 2014).

As pessoas devem ser recrutadas e selecionadas com a maior competência possível, já que falhas nesse processo podem comprometer outras ações de gestão a serem desenvolvidas posteriormente. Quando o processo de recrutamento é feito inadequadamente, gera imagem negativa da empresa e prejudica posteriormente o processo de seleção, o que gera um alto custo para a organização, por admitir uma pessoa que não irá desempenhar sua atividade da forma esperada e produtiva, consequentemente gera conflitos interpessoais e intergrupais.

Os métodos de seleção são variados e devem ser utilizados da forma a permitir melhor conhecimento das habilidades dos candidatos e também prever seu comportamento no ambiente de trabalho. As habitualmente utilizadas são: análise de currículos, entrevistas, provas de conhecimento, teste psicológicos, dinâmica de grupo (GIL, 2014; FRANÇA, 2008). Na tomada de decisão, Gil (2014) recomenda, dentre outros pontos levantados, o gestor em despir-se de preconceitos de raça, idade e religião, pois levam a ver defeitos inexistentes. O autor não menciona sobre diversidade sexual e/ou identidade de gênero.

O trabalho de Gil (2014) não é exceção. De acordo com Flores-Pereira e Eckert (2014), nos livros didáticos de Administração de Recursos Humanos predomina uma linguagem sistêmica e/ou estratégica, que aborda as pessoas como recursos, negligenciando os cuidados com a privacidade e com práticas que podem ser consideradas discriminatórias por parte da organização.

Portanto, verifica-se a necessidade de preencher essa lacuna na literatura para a completa formação de acadêmicos e futuros administradores, que irão conviver com profissionais LGBT no ambiente de trabalho. A falta de informação sobre gênero e diversidade sexual leva ao receio à contratação de pessoas nessas condições, que na maioria das vezes permanecem no *armário* para garantir empregabilidade (AMARAL, 2013).

2.2 GÊNERO E SEXUALIDADE: SER TRANS NO BRASIL

A dificuldade de desvincular gênero e sexualidade, assim como orientação sexual e identidade de gênero é recorrente. Isso não se dá somente pela sigla LGBT abranger tanto questões de orientação sexual, quanto de identidade de gênero, mas pela sociedade ocidental ligar o conceito de gênero ao de sexualidade (GROSSI, 1998).

Em conformidade com Scott (1991), a palavra gênero originou de pesquisadoras norte-americanas para descrever a construção social que diferencia homens e mulheres, até então encarada como biológica.

Grossi (1998, p.4) discorre sobre a ligação que é feita dos distintos conceitos: “O conceito de gênero está colado, no Ocidente, ao de sexualidade, o que promove uma imensa dificuldade no senso comum – que se reflete nas preocupações da teoria feminista – de separar a problemática da identidade de gênero e a sexualidade”. Gênero é o papel desempenhado por homens e mulheres na sociedade, sendo mutável em decorrência das interações sociais e expresso de múltiplas formas pelo mundo.

Identidade de gênero se refere à percepção da própria pessoa ao se identificar como homem ou como mulher, nem sempre de acordo com o designado ao nascer, neste caso uma pessoa transgênero. Indivíduos que se identificam com o gênero que lhe foi conferido ao nascer são cisgêneros (JESUS, 2012).

Orientação sexual está relacionada à atração afetivossexual por alguém de algum/ns gênero/s. Uma dimensão não depende da outra, não há uma norma de orientação sexual em função do gênero dos indivíduos (JESUS, 2012). Assim como nem toda pessoa cisgênero é heterossexual, nem toda pessoa transexual é LGB (ou qualquer outra sexualidade divergente da hetero). Existem transexuais heterossexuais, a título de exemplo: uma mulher trans que se relaciona exclusivamente com homens (cis ou trans).

Comumente há questionamento sobre a(s) diferença(s) entre travestis e transexuais femininas. Numa simples pesquisa na internet, ao digitar a palavra travesti no *google*, nota-se

anúncios de acompanhantes, *links* que encaminham à pornografia e notícias de crimes. Já ao digitar transexual surgem links de sites que explicam transexualidade e identidade de gênero, notícias de um ator que interpretará transexual em série, uma modelo transexual brasileira, e até um tutorial de como respeitar uma pessoa transexual em 9 passos. A palavra travesti remete a prostituição, tráfico de drogas, crimes e entra como tudo aquilo que deve ser rejeitado. Enquanto que a palavra transexual surge como uma assepsia e certa superioridade. Para Bento (2012), a categoria médica transexual configura como “trabalho de limpeza de uma categoria da rua” (BENTO, 2012, p.75).

Há, afinal, diferenças entre estas identidades? Segundo Bento (2012, p.73), tradicionalmente, a cirurgia era apontada uma das diferenças:

Considerava-se que todas as pessoas transexuais atrelavam suas reivindicações de mudança de gênero à realização das cirurgias. Nos últimos anos, esta centralidade começou a ser relativizada por pessoas transexuais que reclamam a mudança do gênero e não a condicionam à cirurgia. Essa relativização assumida aumentou o embaralhamento das fronteiras identitárias (BENTO, 2012, p.73).

Sabe-se que a cirurgia de transgenitalização ou cirurgia de redesignação sexual tem como objetivo adequar o indivíduo a sua identidade de gênero, todavia não é objetivo de todos os indivíduos trans, assim como não é fator determinante para ser considerado transexual. Semelhantemente há travestis realizando alterações no corpo, seja por uso de hormônios femininos ou aplicação de silicone, por exemplo.

Tanto em pesquisa de Amaral (2013), como de Barbosa (2010), entrevistadas militantes optam pelo termo travesti por razões políticas e a fim de evitar a associação com a visão asséptica e patológica da identidade transexual.

Barbosa (2010) concluiu que não há uma definição clara e objetiva das expressões travesti e transexual e que são produzidas na intersecção de marcadores social como classe, geração e raça. A apropriação depende da conjuntura atual ou momentânea em que a pessoa está inserida. Amaral complementa:

Entendo que este debate sobre a nomeação e diferenciação entre as categorias transexual feminina e travesti é bastante espinhoso, sendo extremamente temerária a tentativa de encontrar uma resposta definitiva para a questão, ainda mais quando se insere no debate a problemática do gênero (AMARAL 2013, p.19).

Para Bento (2012, p.71), talvez o esforço em definir limites sejam indicadores de proximidades entre estas duas expressões identitária e só revelam suas fragilidades. Portanto, o termo travesti neste trabalho é utilizado não como uma categoria a parte, até porque os significados e tentativas de diferenciar são frágeis, mas como esforço de desvincular a rejeição/inferioridade que a palavra carrega.

A população T enfrenta diversos desafios. Dentre eles, o nome social pode ser considerado a maior conquista da população T atualmente, principalmente pelos entraves que o judiciário ainda apresenta quanto à retificação registral do prenome e do sexo. A inércia do judicial acarreta/(rá) “com que permaneçam com nomes incompatíveis com seu gênero, perpetuará a estereotipia, a invisibilidade seletiva e a sub-representação” (MELOTTO; RUDOLFO, 2015).

A ausência de lei específica para alteração em nome civil de pessoas trans gera diferentes decisões do judiciário:

Alguns juízes permitem a mudança do prenome, com fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana, intimidade e privacidade, para evitar principalmente o constrangimento à pessoa. Noutro prisma outros magistrados acabam negando provimento ao pedido, com base no critério biológico e para garantir a segurança jurídica dos atos praticados pelo transexual (LAET, 2016).

Recentemente a Ordem dos Advogados do Brasil aprovou uso do nome social por advogados travestis e transexuais. Na Universidade Federal de Santa Catarina, por exemplo, desde 2012 vigora resolução normativa pelo Conselho Universitário, com mudanças no texto em 2015 para ampliar direitos previstos, que assegura o uso do nome social aos alunos travestis e transexuais em documentos acadêmicos, bem como docentes, servidores técnico-administrativos em educação e participantes de projetos de extensão em todos os níveis de ensino e âmbitos da Universidade.

A utilização do nome social no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) desde 2014 é essencial na inserção de travestis e transexuais à Universidade. Segundo dados disponíveis no Portal Brasil (2015), em um ano aumentou em 172% o número de candidatas e candidatos que utilizaram o nome social. Ao terem sua identidade respeitada, sentem-se motivados em realizar o Exame, logo uma possibilidade de acesso ao ensino superior.

O Projeto de Lei 5002/2013, denominado Lei João W. Nery, Lei de Identidade de Gênero de autoria dos deputados Jean Wyllys (PSOL/RJ) e Erika Kokay (PT/DF) tramita na Câmara dos Deputados. Conforme dispõe o parágrafo único do artigo 4º do projeto de lei, não seriam mais requisitos para alteração do prenome: “intervenção cirúrgica de transexualização total ou parcial; terapias hormonais; qualquer outro tipo de tratamento ou diagnóstico psicológico ou médico; autorização judicial”. Por hora, já explanado, não há legislação própria sobre o tema e torna a decisão do pedido uma incógnita.

Diante disso é que se faz tão importante a conquista do nome social em diferentes camadas da sociedade, considerando inclusive que nem todas as travestis e transexuais sentem necessidade em alterar o prenome. Embora o nome social não altere os registros oficiais,

como certidão de nascimento, é uma forma de legitimar e respeitar a identidade de gênero dessas pessoas com menos risco de discriminação ou preconceito.

2.3 PIRÂMIDE SEXUAL E BINARISMO DE GÊNERO

Entender o que desencadeia os processos de exclusão é fundamental quando se estuda discriminação a pessoas LGBT nos ambientes sociais e profissionais. Costa (1995) discorre sobre uma hierarquia sexual na qual os homens heterossexuais brancos estão no topo, deixando-os numa posição de prestígio e privilégio.

Após esforços de diferentes campos, surge a ideia de inferioridade natural e biológica; e a mulher passa a ser vista como um ser “menor”, ideia esta que se perdurou por muito tempo. Mulheres eram descritas como “homem invertido”– “tudo nela era para dentro: seus ovários eram testículos internos; a vagina, um pênis interior; o útero era o escroto; a vulva, o prepúcio” (Costa, 1995). De acordo com o autor:

Segundo autores como Foucault, os ideais igualitários da revolução democrático-burguesa tinham que justificar a desigualdade entre homens e mulheres, com fundamento numa desigualdade natural. Para que as mulheres, assim como os negros e os povos colonizados, não pudessem ter os mesmos direitos dos cidadãos homens, brancos e metropolitanos, foi necessário começar a inventar algo que, na natureza, justificasse racionalmente as desigualdades exigidas pela política e pela economia da ordem burguesa dominante (COSTA, 1995, p.03).

Consequentemente, por fazerem parte de um campo construído como inferior, tudo o que remete ao feminino (emotividade, fragilidade, passividade) é igualmente inferiorizado. Em conformidade com Bento (2011), quando esses mesmos atributos e performances são reproduzidos por outros sujeitos acarreta ao nível da abjeção, do nojo. A violência cometida contra as mulheres está intimamente ligada à cometida contra aos gays afeminados, às travestis e transexuais femininas, que abdicaram de sua masculinidade.

As mulheres, apesar de sofrerem variadas formas de violências (físicas, psicológicas, simbólicas) ao longo da vida, não serão expulsas da escola, círculo social ou até mesmo de casa por exclusivamente expressarem seu gênero (BENTO, 2011). Faz-se necessário essa aproximação e ao mesmo tempo distanciamento das violências ao feminino, por se distribuir diferentemente na sociedade.

Assim sendo, existe uma hierarquização da violência (e punição), igualmente de gênero e de sexualidade. Essa hierarquização também é reproduzida internamente entre

LGBTs, que seguem um modelo de sociedade sexista e desvalorizam o afeminado por verem neles uma extensão da mulher (PINO, 2007).

No Brasil, a violação de direitos humanos é uma constante nas vidas da população T: “são muitos os exemplos de negação de direitos pelos quais essas pessoas passam, por vezes quase imperceptíveis, assim como são frequentes as violências cotidianas que reafirmam o lugar de exclusão destinado a estas pessoas em nossa sociedade.” (GUARANHA; LOMANDO, 2013, p.49).

De acordo com o Grupo Gay da Bahia (2016), 318 LGBT foram assassinados no Brasil no ano passado. As travestis e transexuais sofrem com a violência em maior grau (14 vezes mais), que demais LGBTs e classificam o país no mais transfóbico do mundo: “segundo agências internacionais, mais da metade dos homicídios contra transexuais do mundo, ocorrem no Brasil” (GGB, 2016). Infelizmente essa estatística pode ser ainda maior, tanto no Brasil, quanto em outros países, pela ausência em registros oficiais de crimes dessa natureza.

Vivemos numa sociedade binária, inclusive na divisão do ser humano (homem VS mulher) e definições naturalizadas dos padrões masculino e feminino. A pessoa que não se enquadra nesta construção, rompe com o binarismo de gênero. Juntamente com o binarismo de gênero como principal fator de exclusão social de indivíduos trans, Amaral (2013) discorre através de estudo de Segdwick (1993) sobre a possibilidade de homossexuais em *esconder-se no armário* em determinado momento que lhe for oportuno, mesmo para o mais assumidamente homossexual isso é possível como forma de proteção. Travestis e transexuais femininas não possuem o elemento *armário*, como forma de “desaparecimento momentâneo” pelo contrário, estão sempre expostas e pelos visíveis elementos de transgeneridade são maiores seus riscos a agressões. Um tanto quanto contraditório uma categoria invisibilizada em todas as esferas da vida, no momento em que a deseja ser, é impossibilitada de tornar-se invisível (AMARAL, 2013).

Em contrapartida, os homens trans obtêm a passabilidade, ou *passing transgender* em inglês, uma facilidade com que transexuais masculinos adquirem ao passarem por um homem cis e resultando em momentos de alívio ao ter sua identidade de gênero respeitada. Almeida (2012, p.519) discorre sobre a obtenção da passabilidade pelos homens: “o uso da testosterona, [...] ao contrário do que ocorre com as mulheres trans, torna-os bastante próximos fisicamente às expectativas sociais de como deve parecer um homem”. Contudo, não são isentos de violências e discriminação, principalmente no caso da não retificação do nome civil em documentos, o que anula essa condição inicialmente oportuna. O autor ainda

discorre de que muitos homens trans vêem a transexualidade como temporária e rejeitam serem vistos como diferente dos outros homens.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa enquadra-se no campo das Ciências Sociais na área de Recursos Humanos e apresenta a abordagem qualitativa como método de investigação. Richardson (2008) aponta vantagens na utilização dessa metodologia:

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos (RICHARDSON, 2008, p.80).

Por apresentar como objetivo a análise das experiências de travestis e transexuais nos processos de recrutamento, seleção e socialização no mercado de trabalho de Florianópolis, o procedimento escolhido foram as entrevistas de história de vida. A técnica favorece uma estreita relação com o entrevistado, proporcionando conforto para descrever suas vivências.

Privilegia o uso da pesquisa bibliográfica e posteriormente utiliza-se o método história oral em sua modalidade história de vida (ALBERTI, 2005) ou trajetória de vida (GONÇALVES & LISBOA, 2007). Segundo Vergara (2012), a história oral é uma metodologia de pesquisa com foco no próprio entrevistado, suas experiências, sua vivência:

[...] visa ao estudo e ao registro de acontecimentos, histórias de vida, trajetórias de organizações, enfim, de temas históricos contemporâneos que permitam acessar pessoas que ainda estejam vivas. Sua principal técnica de coleta de dados é a entrevista de história oral, que obtém depoimentos dos entrevistados (VERGARA, 2012, p.110).

Pela singularidade do tema central de pesquisa e por serem os pesquisados marginalizados e excluídos da sociedade, é importante dar voz a quem nunca a teve/tem e enxergar a realidade pela sua perspectiva através de suas experiências. A história oral fornece justamente isso: dá atenção a esses sujeitos silenciados e preferência a uma “história vista de baixo” em concordância com Ferreira e Amado (2006). Esta metodologia é sagaz do quão enriquecedor é registrar e analisar a história privada de indivíduos para a sociedade:

Cada indivíduo é uma síntese individualizada e ativa de uma sociedade, uma reapropriação singular do universo social e histórico que o envolve. Se cada indivíduo singulariza em seus atos a universalidade de uma estrutura social, é possível ‘ler uma sociedade através de uma biografia’, conhecer o social partindo-se da especificidade irredutível de uma vida individual (GOLDENBERG, 2013, p.37).

No século XIX e metade do XX, com o predomínio da história “positivista” (ALBERTI, 2005, p.18), “a história acadêmica e científica e, por isso mesmo, a oficial faziam-se quase exclusivamente com base nos documentos escritos. Além da palavra escrita, nada havia de confiável ou de certa validade. A evidência oral era abertamente rejeitada.” (FERREIRA & AMADO, 2006, p.19).

Foi apenas na segunda metade do século XX que alguns historiadores reutilizaram a história oral como ferramenta de estudos sociais (ALBERTI, 2005, p.19). Surge assim “para valorizar as memórias de indivíduos, resgatando a tradição oral e buscando a variante de experiências vividas por atores sociais que a história tradicional deixou à margem” (CORRÊA; GUIRAUD, 2009, p.677).

Enfatiza-se o fato, segundo Becker (1997), da modalidade história de vida atribuir importância maior às interpretações que as pessoas fazem de sua própria experiência como explicação para o comportamento. Sendo assim, o pesquisador deve haver percepção para nenhum fato seja desconsiderado, “que o que parece real se ajuste a outras evidências disponíveis e que a interpretação do sujeito seja apresentada honestamente.” (BECKER, 1997, p. 103).

O historiador oral é algo mais que um gravador que registra os indivíduos “sem voz”, pois procura fazer com que o depoimento não desloque nem substitua a pesquisa e a conseqüente análise histórica; que seu papel como pesquisador não se limite ao de um entrevistador eficiente, e que seu esforço e sua capacidade de síntese e análise não sejam arquivados e substituídos pelas fitas de gravação (sonora e visual) (FERREIRA, AMADO, 2006, p.17).

A escolha dos entrevistados, de acordo com Ferreira e Amado (2006), deve ser visando selecionar indivíduos que viveram situações ligadas ao tema e irão contribuir com depoimentos significativos à pesquisa. A escolha não deve, portanto, ser orientada por critérios quantitativos, por preocupação com amostragens, e sim qualitativos. A quantidade é substituída pela intensidade.

O local escolhido como mais apropriado para realização da pesquisa foi a Associação em Defesa dos Direitos Humanos com Enfoque na Sexualidade (ADEH) situada no centro de Florianópolis. O ambiente é propício à coleta das entrevistas por ser um lugar de acolhimento a travestis e transexuais e assim, julga-se, obter maior comodidade ao entrevistado em relatar acontecimentos de sua vida. Richardson (2008) expõem considerações que devem incluir o processo de escolha do local, como: “facilidade de comunicação com os entrevistados, adequação dos meios de registro das informações e, crucialmente, existência de alguma característica do local que possa influenciar negativamente as opiniões de um entrevistado” (RICHARDSON, 2008, p.95). O local poderia ser alterado caso o entrevistado assim preferir.

O texto retirado do site da instituição possui a seguinte apresentação: “A ADEH é uma Organização Não-Governamental fundada em 1993, que atua no sentido da garantia de direitos, da promoção de saúde e da discussão no campo dos Direitos Humanos e das políticas TLGB”. Dispõe de atividades gratuitas e abertas à população como: assessoria jurídica; acompanhamento psicológico; rodas de conversas semanalmente e exposição de filmes com temática TLGB.

Considerou-se o número de quatro entrevistados como suficientes para o alcance dos objetivos propostos, sendo duas mulheres e dois homens. Por circunstâncias, foram entrevistadas três mulheres e apenas um homem. O contato com um homem trans foi estabelecido há um ano através da rede social *facebook*, por intermédio de amigo em comum, para futura entrevista. Após explicar tema e verificar disponibilidade para depoimento, o possível entrevistado mostrou-se acessível, interessado à pesquisa e disposto a realizá-la, inclusive com futura indicação a amigos para contribuir ao estudo. Na metade deste primeiro semestre, em diálogo pela rede social, foi estabelecido data, horário e local para realizar encontro. Ao aproximar a data estipulada, foi desmarcada pelo entrevistado e até um bloqueio em rede social.

Em pesquisa posterior, o que se presumiu como bloqueio por parte do entrevistado para evitar entrevista, foi um cancelamento da conta pelo próprio site devido ao nome social inserido no perfil, não considerada como autêntica, ou seja, para o *facebook* ele não era uma pessoa real com nome e sobrenome reais. Neste caso, verifica-se uma violência a esse homem até mesmo num ambiente teoricamente democrático como a internet.

Através de indicação, obteve-se contato com outro homem trans graduando da Universidade Federal de Santa Catarina; no mesmo dia do contato via e-mail, realizou-se entrevista num café nas dependências da UFSC, local de preferência do entrevistado. As entrevistas com as três mulheres trans aconteceram na ADEH, por indicação da presidenta Lirous K’yo Fonseca Ávila e disponibilidade no momento da visita. Todas as entrevistas foram conduzidas por roteiro semiestruturado desenvolvido com colaboração de amigo transexual e voltadas especificamente para as experiências dos indivíduos em processos de Recrutamento e Seleção no mercado de trabalho. As entrevistas foram gravadas, transcritas e tiveram duração total de aproximadamente 1h45min. Os nomes dos entrevistados são fictícios visando preservar suas identidades, da mesma forma, os nomes das empresas foram omitidos, destacando apenas o ramo de atuação.

4 OS SUJEITOS DA PESQUISA

Viviane (25) natural de Florianópolis, atualmente é profissional do sexo e iniciou transição há 5 anos, aos 20, quando segundo suas palavras, colocou ponto final numa vida para começar outra.

Passei por todas as fases: fui o menino gay, depois drag queen, depois de fazer show na noite, se transformou numa mulher.

Não conhece pai, mas mantém bom relacionamento com mãe que “foi mãe e pai”. De modo geral foi tranquila a reação da família, sem grandes problemas. Viviane expõe as diferenças entre gerações, mesmo ainda existindo discriminação é muito diferente de tempos atrás:

Hoje tá tudo bem mais tranquilo, mas a gente enfrenta preconceito. Aonde tu acha que vai sofrer preconceito, tu não sofre. Aonde você pensa que será bem recebida, acontece preconceito.

Gabriela (32) gaúcha de Porto Alegre, é estudante da UFSC e sua transição origina aos 22 anos de idade, revela da dificuldade em se aceitar como pessoa trans. Após uma conversa com o pai, por sofrer constantes violências de outras pessoas, saiu da não-binaridade (pessoas não-binárias não se identificam com a construção social dos gêneros feminino e masculino, podendo transitar entre eles).

Na época eu sofria muita violência, principalmente dos vizinhos porque achavam que eu era uma mulher lésbica. Num determinado dia, tentaram me violentar e daí a primeira coisa que a gente pensou foi: se descobrissem que o objeto de desejo deles não era exatamente o que eles estavam pensando, poderiam ter me matado ali mesmo. Foi então que articulando com outras mulheres a gente começou a se preparar para a transição. Íamos fazer as três juntas e no final das contas fui só eu.

Há bom relacionamento com a família e atualmente habitam na mesma residência.

Fernanda (45) florianopolitana, hoje é voluntária e começou transição aos 18 anos e resume sua convivência familiar pelo desrespeito com sua identidade de gênero ao utilizarem seu nome de registro. Não os culpa pela atitude, e sim a si mesma por desde o início não ter reivindicado a chamarem no feminino.

Iago (32) natural de Recife, ainda carrega em sua fala o sotaque recifense. É universitário (UFSC) e sua transição teve início aos 17 anos. Quando perguntado sobre a família, diz que raramente faz contato com mãe.

As coisas não são muito explícitas, mas a gente começa a perceber que a nossa presença é incômoda e às vezes só em estar no ambiente já incomoda e gera o processo de expulsão do ambiente familiar. As pessoas costumam dizer que a gente evade dos ambientes, a gente é expulso dos ambientes que nem sempre é direta, mas acontece. É muito mais fácil a família aceitar como lésbica ou gay se permanece no mesmo papel de gênero porque fica mais fácil de disfarçar. Quando a gente começa a reivindicar outro papel de gênero, outro nome começa a ficar mais complicado.

Em outro momento, Iago reafirma a fala de Viviane sobre as diferenças entre gerações e fala também em retrocesso social:

As experiências de pessoas da minha faixa etária são muito diferentes de pessoas mais novas. Por exemplo, a maioria vem de classes médias e altas e pela ruptura com a família, acabam estagnando o processo de formação acadêmica mesmo na educação básica. [...]

É muito comum uma pessoa trans com mais de 30 anos que não tem emprego e formação. Eu abandonei a faculdade na UFPE, que foi quando eu comecei a reivindicar nome social e tal. [...] Eu já poderia com 32 anos ter doutorado. Acabei atrasando a formação acadêmica por conta da experiência trans. Não tenho emprego, vivo de bolsa permanência da universidade e eventualmente dou aula de italiano e tradução para me virar, mas não tenho uma profissão. Tudo fica muito incerto como se eu tivesse 17, 18 anos.

Iago possui falas empoderadas ao longo da entrevista em decorrência de seu forte envolvimento com a militância nacional trans desde 2001 quando iniciou a transição. Ele e Gabriela possuem semelhanças: ambos são graduandos da UFSC, possuem mesma idade e são militantes e ativistas LGBT.

5 EXPERIÊNCIAS DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO EM FLORIANÓPOLIS

A discussão das entrevistas foi organizada com base nos assuntos considerados mais relevantes pelos entrevistados.

5.1 EXPERIÊNCIAS RELACIONADAS A PROCESSOS DE RECRUTAMENTO

Com relação à participação em processos de recrutamento, a história de Viviane ilustra algumas das dificuldades vividas pelas pessoas trans. Viviane possui ensino médio completo, começou a trabalhar aos 16 anos devido a frágil situação financeira em casa. Tem experiência como vendedora, estoquista, recepcionista e semelhantes, porém após transição não teve sucesso na busca por empregabilidade. Quatro anos atrás resolveu distribuir currículos em shoppings e comércio de rua em diferentes localidades da região, cada mês permanecia em um bairro. A informação por vagas eram através de jornais; houve tentativas na ADEH por empresas conveniadas, todavia sem êxito. Insistiu nessa rotina por um ano até “decidir” à prostituição. Importante frisar que não foi a primeira escolha da entrevistada se prostituir, as constantes recusas para um trabalho formal a levaram para esta última/única alternativa.

O mundo tem uma porta muito fechada para travesti, transexual, pode ser a mais bonita, a mais feminina, mas não adianta. [...] Fome ninguém pode passar. De algum

jeito a gente tem que comer, tem que se vestir, tem que poder suprir as necessidades. Como diz o ditado: a gente usa o que tem pra conseguir o que quer. O que eu tinha no momento era o corpo, vai o corpo.

Conforme dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), 90% delas ainda estão se prostituindo no país. Mesmo tendo bons currículos, acabam rejeitadas nas entrevistas por não serem sequer compreendidas em seu autorreconhecimento. Fernanda igualmente fala da opção em retornar à prostituição:

Estou um ano sem me prostituir, não que eu não possa voltar. Espero eu que não tenha que voltar, mas se tiver que voltar, paciência. Não gostaria, mas não vou matar para sobreviver.

O trabalho formal de Fernanda foi em casa de família por período de dois anos. Assim como Gabriela e Iago, foi informada sobre a vaga por meio de amiga. Havia bom relacionamento com dona, sempre foi respeitada e inclusive a antiga funcionária era transexual.

5.2 EXPERIÊNCIAS RELACIONADAS A PROCESSOS DE SELEÇÃO

Sobre os processos de seleção, todos os entrevistados afirmaram que omitem inicialmente que são trans no processo de seleção e alguns buscam formas de passabilidade para não serem prejudicados no andamento do processo:

Geralmente não falo no processo de seleção que sou trans, eu prefiro fazer todo o processo e saber onde eu falhei ou após ser aprovado. Se eu falar antes nunca vou saber se eu vou passar. (Iago)

Gabriela declarou ir com roupas do gênero masculino e omitir qualquer aspecto de sua transição para ser contratada:

Peguei as roupas do meu segundo marido e fui. Fui eu e mais uma amiga trans e a gente se disfarçou para concorrer à vaga. No momento em que ela falou que era casada com um menino foi desclassificada na seleção. Depois que vi o que aconteceu com ela, omiti totalmente. Eu tinha que vencer uma semana de processo de seleção, um mês de treinamento e dois meses de período de experiência. Só após esse período que eu parei de ir disfarçada.

Para Viviane o último processo de seleção foi o mais marcante, porque foi recusada mesmo sendo aprovada em todas as etapas.

Estávamos numa sala com 50 pessoas e fiquei entre 10 melhores na prova escrita, depois fiquei entre os 5 melhores na fonoaudióloga. Era tudo por nota e fui selecionada. Tava tudo certo e eles perguntaram se eu trouxe documentos porque tinha passado. A princípio eu fiquei feliz. Entreguei os documentos e pediram para aguardar em outra sala, que iriam fazer a contratação. Demoraram uns 30 minutos, chegou outra pessoa e falou: infelizmente todas as vagas foram preenchidas.

Segundo a entrevistada, o obstáculo está nos documentos que não correspondem ao gênero atual:

Quando a gente mostra um documento que não condiz com a pessoa que está ali, com a figura que você tá vendo...(sinal negativo com a cabeça). Uma lésbica mais masculina eles botam pra trabalhar, feminina passa tranquilo, um gay pega emprego. Agora quando é travesti/transsexual as portas se fecham de tal forma, que pelo menos pra mim se fechou.

Nota-se a importância em analisar LGBTs de forma heterogênea, afinal são múltiplos tipos e níveis de violências que sofrem cada segmento. As diferentes formas que o processo de exclusão social opera em cada categoria não são de mesma proporção (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). Lésbicas e gays não passam pelas inúmeras recusas da mesma maneira que a população T, mesmo que seja através do elemento *armário*. Pelos artigos analisados, esse segmento sofre discriminação no ambiente profissional, seja por parte de colegas ou gestores. Outro aspecto em considerar é o fato de que homossexuais são mais bem aceitos em suas famílias que pessoas trans, não há assim uma ruptura familiar brusca, salvo exceções. Pela contínua nos laços familiares, tem grau de escolaridade maior e alcançam assim, maiores oportunidades de emprego. Esse ponto reforça a fala já expressa de Iago: *pela ruptura com a família, acabam estagnando o processo de formação acadêmica mesmo na educação básica*. Este aspecto, a não-ruptura familiar como sucesso profissional, é abordado em trabalho de Amaral (2013).

Viviane relata ainda, que foi chamada algumas vezes para realizar processo de seleção, porém ao chegar ao local surgiam empecilhos por parte do empregador:

Quando entregava currículo e me chamavam, a pessoa já “notava” e falava que iria ligar, inventavam mil desculpas. O que eu mais ouvia era: teu currículo é muito bom, mas não temos vagas. Como que não tem vaga se tem placa e me chamaram para a entrevista?

No trecho “a pessoa já notava” Viviane faz referência aos visíveis elementos de transgeneridade e a ausência do elemento *armário* utilizado por homossexuais Amaral (2013).

As justificativas evasivas se repetem:

Ouvi das mais diversas, fiquei um ano nisso, passando nos processos seletivos e na hora da contratação a pessoa ou não dava retorno ou ligava falando que a vaga tinha sido preenchida. [...]Já recebi muito não em Floripa. Já fui em uma loja de eletrônicos e conversei com gerente sobre vaga, ele me adorou, prometeu mil coisas na empresa e quando entreguei documentação e expliquei, ele falou que teríamos que ver como iria ficar e nunca me deu retorno (Iago).

Ao tentarem especular o motivo de, mesmo qualificados ao cargo, serem dispensados, Iago menciona a ausência de conhecimentos sobre pessoas trans como uma barreira:

Acredito que as pessoas não entendem e tem medo de falsidade ideológica. Isso é o problema de não saberem o que é uma pessoa trans e pensarem que estamos usando nome falso, desconhecem sobre o nome social.

Viviane afirma:

Eu acho que o preconceito é assim: qual o banheiro que ela vai querer usar? Qual o nome que ela vai querer ser chamada? Eu acho que passa tanta coisa na cabeça desse povo que daí é que vem a barreira. É uma pessoa normal, vai trabalhar normal e que vai usar o banheiro feminino. Eu, feminina, não vou querer usar o banheiro masculino é o cúmulo do ridículo! [...] a barreira tá nisso tudo. É só chegar e perguntar: como você quer que te chame? E eu vou falar. Pronto.

Diante do exposto, nota-se que as histórias se reforçam: os entrevistados precisavam omitir sua verdadeira identidade e em alguns casos se comportar com o gênero oposto para haver concordância com prenome de registro, para assim concluir processo de seleção. Muitas vezes, mesmo aprovados, surgem empecilhos à contratação logo após entrega de documentos com prenome. As vagas de emprego predominantemente ocupadas/concorridas, entre os entrevistados, eram em restaurantes e empresas de *call center*, afastando a pessoa transexual de olhares de clientes. O desconhecimento à transexualidade é colocado como barreira à inserção no mercado de trabalho florianopolitano.

5.3 O IMPASSE NOME SOCIAL X NOME DE REGISTRO E PASSABILIDADE TRANSMASCULINA

Iago sempre utilizou seu nome como ferramenta política:

Eu quero colaborar muito pras políticas de respeito ao nome social porque não é toda pessoa transexual que quer alterar nome e se a gente fica muito preso nisso de retificação, acaba que o direito ao nome social fica em segundo plano. Tem pessoas que não tem interesse algum em alterar seu nome, então nome social não é uma gambiarra como alguns pensam. O nome social é paralelo ao nome de registro e é um direito.

Ele e Viviane não pleitearam retificação do registro civil e utilizam satisfatoriamente o nome social, apesar das desvantagens na busca de emprego formal. Apenas Gabriela, após quatro anos, conseguiu realizar a alteração do nome devido aos procedimentos burocráticos. Enquanto que Fernanda interpôs recentemente a retificação do nome civil judicialmente.

O entrevistado, ativista, narra os motivos pela sua escolha em não mudar o nome civil:

Percebi, através do empoderamento coletivo com os homens trans no Brasil, que meu nome era uma ferramenta política [...] Fazer as pessoas respeitarem o nome social, compreender diferença de nome social e nome de registro e poder divulgar o que é a identidade de um homem trans. [...] Existe uma política de saúde binária no país: para os homens e para as mulheres. As pessoas trans vivem num intralugar. A gente tem uma política integral de saúde LGBT que, no caso de pessoas trans, contempla só o processo transexualizador. Essa política nacional não contempla qualquer outra questão de saúde básica às pessoas trans, como se não precisássemos de mais nada além do processo transexualizador, você não pode pegar nem gripe. Eu ainda sou um homem que precisa ir ao ginecologista, exames preventivos como papanicolau, etc. [...] O corpo feminino e masculino tem encaminhamentos específicos e eu precisaria sempre ter que provar que meu corpo é trans.

O acesso à saúde também é negado à população T, resumindo-o ao processo transexualizador. Iago é um homem com útero, assim como tantos outros no mundo e precisa de cuidados e exames específicos. Soma o fato de ser um homem negro:

Um homemtrans negro passa a carregar uma identidade social de um homem negro e não de um homem branco. A possibilidade de eu levar um baculejo da polícia ao estar andando a noite na rua é muito maior do que de um homem trans branco.

Hoje ele utiliza a documentação feminina como forma de proteção em diferentes situações.

Fernanda aos 45 anos de idade nunca se preocupou na retificação do prenome, porém destaca o quão importante é o respeito pelo seu nome social.

Nunca me preocupei com essa questão, [...] desde que a pessoa não me chame pelo nome de registro. Como vou me casar com um menino trans e ele dá muita importância pra isso é que resolvi entrar agora com o pedido de retificação de nome. Minha família praticamente me chama pelo nome de registro, assim que eu conseguir a retificação vou pedir pra eles, pelo menos na rua, me tratem pelo meu nome.

Todos expressaram a relevância do nome social e o respeito a sua identidade de gênero como fator essencial de dignidade. A alteração do prenome como correção e solução, assim como procedimentos cirúrgicos só colocam o problema no indivíduo e não a uma sociedade transfóbica e cisnormativa, numa tentativa de adequar travestis e transexuais ao padrão existente.

A passabilidade ou passingtransgender já abordada no trabalho, e narrado a seguir por Iago, é a proximidade física de trans masculinos às expectativas sociais de um homem. De fato essa viabilidade de camuflagem proporciona maior conforto no convívio social, sem olhares reprovadores, contudo é falacioso afirmar que por isso homens trans usufruem de possível benefício em detrimento das mulheres trans no campo profissional. Essa condição de *vantagem* inicial é anulada no caso da não retificação de nome em documento ou quando o homem trans é descoberto. Permanecem assim em constante fiscalização de seus comportamentos e falas. Enquanto alguns homens trans lidam subjetivamente com tal fantasmagoria, para outros só se extingue após procedimentos cirúrgicos (ALMEIDA, 2012).

Quando a gente atinge tal passabilidade, (odeio esse termo porque parece que a gente tá passando por alguém que não é) na hora da entrevista não dá pra perceber que a gente é trans, mas sempre tem a hora de entregar os documentos e aí as pessoas inventam as desculpas mais loucas que você possa imaginar.

Iago continua:

É muito mais fácil, talvez, perceber que uma menina é trans, do que um cara. No caso delas, muitas vezes, não tem oportunidade nem de fazer a entrevista, no nosso caso, a gente até faz entrevista, mas depois ouve desculpa.

Viviane mencionou o caso do seu ex-marido, homem trans, que passava com facilidade nos processos seletivos, porém sempre havia barreiras no momento de entrega dos documentos, com nome de registro discordante da atual identidade de gênero.

No caso dos homens trans percebe-se maior oportunidade em participação e aprovação em processo seletivo, que mulheres trans, porém mesmo com classificação, obtêm por meio de desculpas, a negativa de contratação.

Questionados sobre as diferenças entre homens trans e mulheres trans no mercado de trabalho, duas entrevistadas afirmaram que, pelo machismo presente na sociedade, há mais facilidade na empregabilidade de homens trans. Uma citou a facilidade em passarem por processos de seleção, mas ainda continua a barreira se não houve alteração do nome de registro. Já o homem trans entrevistado descreve:

Diferenças existem, mas não há um mais privilegiado que o outro. Isso pq a marcação de gênero na sociedade é muito forte e não só o gênero que a pessoa apresenta hoje, mas no gênero que foi designado à pessoa. [...] Porém essas diferenças entre as pessoas trans não são privilégios, os dois são igualmente prejudicados. Por exemplo, uma menina trans (conheço muitas) sabe se expressar com mais firmeza que um homem trans; um homem trans é mais tímido, reservado, fala mais baixo, enquanto que uma mulher trans fala com mais segurança e firmeza, isso é fruto da forma como fomos educados e criados para ocupar nosso lugar na sociedade e isso conta tanto positivamente quanto negativamente para os dois. Não existe lugar de quem é mais oprimido, porque a sociedade é cisnormativa e então os dois estão em situações difíceis.

Iago discorre sobre a construção social de gênero, em que cada indivíduo recebe um papel a desempenhar na sociedade de acordo com seu sexo biológico. Segundo Iago, um homem trans costuma ser mais tímido e se apresenta de forma mais reservada, pois na infância/ adolescência foi ensinado a desempenhar o papel de gênero dessa forma. Em conformidade com Grossi (1998), “papel de gênero é tudo aquilo que é associado ao sexo biológico macho e fêmea em determinada cultura”. Durante gravação das entrevistas, essa diferença de postura entre os sujeitos ficou clara, todas as mulheres mostraram-se seguras em suas falas.

CONCLUSÕES

Diante dos relatos, os elementos presentes nas histórias contadas foram: a importância do nome social na busca pelo reconhecimento e respeito, também utilizada como acesso à saúde e educação superior (ENEM); a passabilidade do homem trans como facilitador ao sucesso no processo de seleção; e o desconhecimento de recrutadores sobre transexualidade e

ausência de gestão da diversidade nas empresas como obstáculo para inserção no mundo do trabalho, bem como a impossibilidade de retificação do registro civil do prenome.

Com o presente estudo foi possível analisar, por meio de narrativas de pessoas trans, a luta pela inserção no mercado de trabalho formal de Florianópolis. Também foi possível verificar os principais obstáculos nos processos de R&S à contratação, e ainda diferenças nas experiências entre homens e mulheres transexuais e travestis a fim de desvendar se alguma dessas categorias sofre discriminação em maior grau que as demais.

Inicialmente, antes de realizar pesquisa da literatura e gravar entrevistas, prevalecia o senso de o homem trans obter maior oportunidade a contratação, sem considerar aqueles que não possuem alteração do prenome no registro civil. De fato, a capacidade de *passing transgender* dos homens trans foi a única diferença entre as experiências narradas. Contudo, assim como na fala de Iago, não há um privilegiado. Bem como no caso de retificação, em que permanecem em constante vigilância, por medo de serem fisicamente descobertos, conforme Almeida (2012, p.520).

Retomando as entrevistas avançadas nesta pesquisa, destaca-se que todos expressaram a relevância do nome social e o respeito a sua identidade de gênero como fator essencial de dignidade humana. Evidencia-se que a principal dificuldade enfrentada para conseguir emprego formal foi o fato de não possuírem alteração do prenome no registro civil. Infelizmente muitas mulheres retornaram à prostituição por falta de oportunidade no mercado de trabalho, sendo a única alternativa de sustento.

A ausência de práticas de gestão da diversidade nas empresas trazem dúvidas ao recrutador pelas questões seguintes à contratação, alegados por Viviane: questões como o banheiro a usar, nome, e eventuais problemas trabalhistas decorrentes disso. Pela incerteza do desconhecido e desconhecimento do assunto, o caminho escolhido pelos recrutadores é de ignorar tais pessoas ao invés de adesão a tais práticas. Pode-se concluir que as negativas a estas pessoas são ações discriminatórias por parte das organizações, contrariando a suposta eficiência do processo seletivo e negando a um grupo de indivíduo o direito ao trabalho e ao desenvolvimento profissional.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, não há, portanto, respostas precisas sobre o tema diante de quatro entrevistas com pessoas trans. Assume-se, porém, a relevância do estudo em administração, e desse modo estimular futuras pesquisas na área de Recursos Humanos a fim de contribuir para a mudança na atual perspectiva dessas pessoas no mercado de trabalho. Assim como a possibilidade de implementar disciplinas sobre gênero e sexualidade em grades curriculares de cursos de Administração para a formação acadêmica de recrutadores contribua igualmente na melhora desse cenário.

REFERÊNCIAS

ALBERTI, Verena. **Manual de História Oral**. Rio de Janeiro: FGV, 2005. 3ªed

ALMEIDA, Guilherme. **Homens trans: novos matizes na aquarela das masculinidades?** Universidade do Rio de Janeiro. Artigo publico na revista de estudos feministas. Florianópolis maio-agosto, 20 V., 2012.

AMARAL, Thiago Clemente do. **Travestis e transexuais femininas inseridas no mercado de trabalho em São Paulo e região**. Universidade de São Paulo. 2013

AMARAL, Thiago Clemente. **Travestis, transexuais e mercado de trabalho: Muito além da prostituição**. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL ENLAÇANDO SEXUALIDADES, 3., 2013, Salvador. Anais... Salvador: UEBA, 2013, p. 1-13. Disponível em: <<http://www.uneb.br/enlacandosexualidades/files/2013/06/Travestis-transexuais-e-mercado-de-trabalho-muito-al%C3%A9m-da-prostitui%C3%A7%C3%A3o.pdf>> Acesso em: 23 de mar. de 2016.

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

Associação em Defesa dos Direitos Humanos com Enfoque na Sexualidade. Disponível em: <www.adehdireitoshumanos.wordpress.com> Acesso em: 7 de abr. de 2016.

BARBOSA, Bruno Cesar. **Nomes e Diferenças: uma etnografia dos usos das categorias travesti e transexual**. 2010. Universidade de São Paulo.

BECKER, Howard S. **Métodos de Pesquisa em Ciências Sociais**. São Paulo: Hucitec, 1997.

BENTO, Berenice. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2012. 2ªed.

BENTO, Berenice. **Política da diferença: feminismos e transexualidade**. In: COLLING, Leandro (Org). Stonewall 40 + o que no Brasil? Salvador: Edufba, 2011, p.79-110.

BUSIN, ValeriaMelki. **Morra para se libertar: estigmatização e violência contra travestis**. 2015. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em:

<<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-14072015-092040/>>. Acesso em: 27 de abr. de 2016.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. **Trabalho, violência e sexualidade:** estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea* v.18, p.78-95. 2014.

CORRÊA, Rosa Lydia Teixeira; GUIRAUD, Luciene. Possibilidades e limites de histórias de vida por meio de depoimentos orais na história da formação de professores.

COSTA, Jurandir Freire apud AZIEL, Anna Paula. A construção cultural da diferença dos sexos IN sexualidade, gênero e sociedade. Ano 2, nº3, junho de 1995, p.3-8. Palestra realizada no III Programa de Estudos em Sexualidade e Gênero. 2012. Disponível em: http://marte.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/acompanhe/eventos/parlamento_jovem/2012/docs/construcao_cultural_diferenca_sexos.pdf Acesso em: 19 de mar. de 2016.

FERREIRA, Marieta de Moraes; AMADO, Janaína. **Usos e abusos da história oral**. 8. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos humanos PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. Editora Atlas, 2014.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 2013, 13ªed.

GONÇALVES, Ednéia Batista do Prado; et al. **Gestão da diversidade: um estudo de gênero e raça em grandes empresas brasileiras**. *UEM*, v.35, n.1, p.95-111, jan./fev. 2016.

GONÇALVES, Rita de Cássia; LISBOA, Teresa Kleba. **Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida**. *Revista Katál*, Florianópolis, v.10, n.esp., p.83-92, 2007.

GROSSI, Miriam Pilar. Identidade de gênero e sexualidade. *Antropologia em primeira mão*. Florianópolis. Universidade Federal de Santa Catarina, 1998, nº26, p.29-46

GUARANHA, Camila. LOMANDO, Eduardo. “Senhora, essa identidade não é sua!”: Reflexões sobre a transnomeação. In: NARDI, Henrique Caetano; SILVEIRA, Raquel da Silva; MACHADO, Paula Sandrine (Org.). **Diversidade sexual, relações de gênero e políticas públicas**. Porto Alegre: Sulina. 2013.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **Orientação sexual e trabalho**. *GVexecutivo*, Rio de Janeiro, v.10, n2, p.44-47 jul/dez. 2011. Especial diversidade e gestão.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero:** conceitos e termos. Brasília, 2016. Disponível em: <https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_SOBRE_IDENTIDAD_E_DE_G%C3%8ANERO__CONCEITOS_E_TERMOS_-_2%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o.pdf?1355331649>. Acesso em: 24 de mai. De 2016.

LAET, Gleison. *JUSBRASIL. Alteração do nome de travestis e transexuais*. Disponível em: <gleisonlaet.jusbrasil.com.br> Acesso em 19 de maio de 2016.

LEITE JR, Jorge. **Nossos corpos também mudam: Sexo, gênero e a invenção das categorias travesti e transexual no discurso científico**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

MELOTTO, Amanda Oliari; RUDOLFO, Fernanda Mambrini. **Trangêneros e o reconhecimento do direito à identidade de gênero: Avanços rumo à democracia sexual**. In: ROCHA, S. C.; ALVES, R.T.M.; MUJAHED, D.E.U. (Org.). *Direito em Revista*, Francisco Beltrão: Grafisul, 2015, p.341-362.

NARDI, Henrique Caetano; SILVEIRA, Raquel da Silva; MACHADO, Paula Sandrine (Org.). **Diversidade Sexual, Relações de Gênero e Políticas Públicas**. Porto Alegre: Sulina, 2012. 207 p.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA, Ualison Rébula de; RODRIGUEZ, Martius Vicente Rodriguez y. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**. Artigo publicado no XXIV Encontro NAC. de Eng. De Produção – Florianópolis, de 3 a 5 de nov de 2004.

OLIVEIRA, Ualison Rébula de; RODRIGUEZ, Martius Vicente Rodriguez Y. . **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 24. 2004, Florianópolis. Anais... Florianópolis: UFSC, 2004. Disponível em: <www.abepro.org.br> Acesso em: 19 de abr. 2016.

PINO, N. P. **A teoria queer e os intersex: experiências invisíveis de corpos desfeitos**. *CadernosPagu*, v. 28, p. 149-174, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n28/08.pdf> Acesso em: 14 de abr. de 2016.

PORTAL BRASIL. **"Poder usar meu nome social no Enem é respeitar minha identidade de gênero"**. Governo Federal. Justiça e Cidadania. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/10/poder-usar-meu-nome-social-no-enem-e-respeitar-minha-identidade-de-genero> Acesso em 12 de abr. de 2016.

PORTAL BRASIL. **Dilma assina decreto que autoriza uso de nome social no serviço público**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/04/dilma-assina-decreto-que-autoriza-uso-de-nome-social-no-servico-publico> Acesso em: 12 de abr. de 2016.

PORTAL BRASIL. **Uso do nome social no Enem por transexuais cresce 172%**. Governo Federal. Justiça e Cidadania, Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/10/uso-do-nome-social-no-enem-por-transexuais-cresce-172> Acesso em 12 de abr. de 2016.

RIBEIRO, Antônio De Lima. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2008. 334p.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações**: uma questão de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.49, n.3, p. 337-348, jul./set. 2009.

SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil para análise histórica. Tradução: Christiane Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila. New York: Columbia University Press, 1991.

SIQUEIRA, Marcus V.S.; ZAULI-FELLOWS, Amanda. **Diversidade e identidade gay nas organizações**. *Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*. v.4, n.3, p. 70-81. nov/dez. 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2012.